BLAD GEMEENSCHAPPELIJKE REGELING

Nr. 71

3 juni

2015

Officiële uitgave van gemeenschappelijke regeling
UW Samenwerking.

Werktijdenregeling UW Samenwerking

Artikel 1 Begripsbepaling

In deze regeling wordt verstaan onder:

- *Bijzondere regeling werktijden:* De medewerkers werken volgens rooster op wisselende tijden, waarbij het rooster eenzijdig door de werkgever wordt vastgesteld (artikel 4:3 e.v. CAR-UWO).
- *Standaardregeling werktijden:* De standaard werktijdenregeling is de norm en is van toepassing op alle medewerkers die zelf (enige) regelruimte hebben met betrekking tot hun werktijden. Er geldt een dagvenster van maandag tot en met vrijdag van 7.00 uur tot 22.00 uur waar binnen medewerker en procesmanager afspraken maken over werktijden, verlof- en werkplanning (artikel 4:2 CAR-UWO).
- *Werkgever:* Het dagelijks bestuur van UW Samenwerking.
- Werktijd: De tijdstippen waarbinnen door de medewerkers arbeid moet worden verricht.

Artikel 2 Arbeidsduur

1. Een volledig dienstverband heeft een arbeidsduur van ten hoogste 1823,65 uur per jaar. Een volledige dienstbetrekking heeft een arbeidsduur van 36 uur per week; de feitelijke arbeidsduur per week kan hiervan afwijken.
2. Bij een deeltijd dienstverband wordt de arbeidsduur per week in de aanstellingsbrief vastgelegd; de feitelijke arbeidsduur per week kan hiervan afwijken.
3. De arbeidsduur per jaar wordt vastgesteld naar rato van de omvang van de arbeidsduur per week.

Artikel 3 Vaststelling werktijden

1. De medewerker maakt jaarlijks in de gesprekscyclus afspraken over de door hem te werken uren en de tijdstippen waarop gewerkt wordt. Bijstellingen hierop kunnen tweemaal per jaar plaatsvinden, in overleg met de HR-manager.
2. Alle medewerkers hebben de mogelijk (enige) invloed uit te oefenen op de vaststelling van hun rooster. Zij houden daarbij als medewerker met eigen professionele verantwoordelijkheid rekening met aanwezigheid of beschikbaarheid die uit hoofde van hun functie van hen mag worden verwacht. Zij vallen onder de standaardregeling werktijden.
3. Medewerkers die uit de aard van hun werk moeten werken volgens rooster, stellen dit rooster op via een zelfroostersysteem, waardoor zij (enige) vrijheid hebben bij de bepaling van hun reguliere werktijden. Zij vallen onder de standaardregeling werktijden.
4. Medewerkers die eenzijdig een werkrooster opgelegd krijgen, kunnen geen of nauwelijks invloed op hun werktijden uitoefenen en vallen onder de bijzondere regeling werktijden.

Artikel 4 Medewerkers die onder de bijzondere regeling werktijden vallen

Er zijn geen medewerkers aangewezen die onder de bijzondere regeling werktijden vallen. Bijzondere omstandigheden kunnen ertoe leiden dat alsnog medewerkers tijdelijk of voor onbepaalde tijd onder de bijzondere regeling worden geplaatst door de werkgever.

Artikel 5 Pauzeregeling

1. De medewerker die minimaal 5,5 uur, maar maximaal 8 uur per dag werkt, dient ten minste een half uur pauze te nemen
2. Wanneer een medewerker meer dan 10 uur per dag werkt, neemt hij ten minste 45 minuten pauze; de minimaal aaneengesloten pauzetijd bedraagt 15 minuten.

Artikel 6 Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2014

Artikel 7 Citeertitel
Deze regeling wordt aangehaald als "Werktijdenregeling UW Samenwerking"

Aluds vastgesteld in de vergadering van het algemeen bestuur van UW Samenwerking van 17 december 2013

De secretaris,
J. van Delden
De voorzitter,
E.L. Jansen BA

Toelichting bij de Werktijdenregeling

Artikel 2

Een volledig dienstverband heeft een arbeidsduur van ten hoogste 1836 uur per jaar. Dit is een bepaling uit de CAR-UWO, artikel 1.1.
Hierop worden in mindering gebracht de feestdagen Goede Vrijdag (7,2 uur) en 5 mei (5/7 * 7,2 uur) die als vrije dagen zijn aangemerkt conform de in het onderhandelaarsakkoord vastgelegde afspraken (lokale verlofregeling). In totaal is de mindering op grond van lokale feestdagen dan 12,35, uur.
De arbeidsduur per jaar bij een volledig dienstverband komt hiermee uit op 1823,65 uur.
In het kader van zo veel mogelijk openstellingen voor het publiek, is het aan het**tekst** dagelijks bestuur om jaarlijks te beslissen of de middagen van 24 en 31 december wel of niet aangemerkt worden als vrije middag. Het uitgangspunt hierbij zal zijn dat de medewerkers vrij zijn op deze middagendagen tenzij het publieksbelang daarmee niet is gediend (oud verlofrecht vanuit de gemeente Montfoort dat door het GO is meegenomen in het onderhandelingsakkoord).

Artikel 3

In de CAR-UWO is in het nieuwe hoofdstuk 4 vorm gegeven aan flexwerken op een wijze zoals wij dat binnen UW Samenwerking voor ogen hebben. In een lokale regeling hoeven daarom weinig extra onderwerpen te worden vastgelegd. Omdat het om een nieuwe regeling gaat is in deze lokale regeling opgenomen wat de standaard- en bijzondere werktijdenregeling behelzen en wie daar onder vallen.
Het dagvenster binnen de CAR-UWO loopt van maandag tot en met vrijdag van 7.00 uur en 22.00 uur.
Het door UW gewenste plaats- en tijdongebonden werken behoort hiermee tot de mogelijkheden binnen de standaardregeling.
In artikel 4.2 is vastgelegd dat de ambtenaar daarover jaarlijks afspraken moet maken met de werkgever.
Het ligt het meest voor de hand dit op te nemen in de gesprekscyclus omdat dat een koppeling tussen werktijden en werkplanning (met daarin mogelijk pieken en dalen) kan worden gelegd. Dat betekent echter wel dat de gesprekscyclus jaarlijks uitgevoerd moet worden.
Medewerkers in bijvoorbeeld het proces klant die te maken hebben met balies die bezet moeten zijn of medewerkers in de buitendienst die in een rooster werken, kunnen door een systeem van zelfroostering toch invloed uitoefenen op hun eigen werktijden.
Toepassing van de standaardregeling sluit niet uit dat het dienstbelang werken buiten het dagvenster noodzakelijk maakt. Hier staat een buitendagvenstervergoeding tegenover.
Overwerk is binnen de standaardregeling niet mogelijk want niet nodig: medewerkers kunnen door te schuiven met de werktijden flexibel inspelen op pieken en dalen in het werk.
Ook compensatie-uren zoals we die in het verleden kenden, komen niet meer voor. Een medewerker maakt een planning; moet er door omstandigheden meer gewerkt worden, dan compenseert de medewerker dit zo snel mogelijk.
Dit is in het belang van de medewerker om dat zelf ook te doen want in de nieuwe CAR-UWO toelichting bij artikel is vastgelegd dat deze niet meer omgezet mogen worden in vakantie-uren.
Omdat het overleg tussen werkgever en werknemer over de werktijden veel vraagt van de HR-manager en de medewerker, is belangrijk dat binnen de organisatie gevolgd wordt hoe dit proces verloopt.

Artikel 4 roepen die onder de bijzondere regeling werktijden vallen

Binnen UW Samenwerking is het mogelijk alle medewerkers (enige) invloed te laten uitoefenen bij de vaststelling van hun werktijden. Het is dan ook niet nodig om medewerkers of groepen medewerkers aan te wijzen die onder de bijzondere regeling werktijden vallen.
Voorwaarde voor het toepassen van de standaardregeling is dat de medewerker en de werkgever tot overeenstemming komen. Lukt dit niet, dan stelt de werkgever de werktijden eenzijdig vast maar kan de werknemer niet meer onder de standaardregeling vallen. Zo kan het voorkomen dat er binnen een proces verschillende regimes gelden voor de werktijden. Dit is niet wenselijk en de OR heeft hierbij een toeziende rol. Constateert zij dat er problemen binnen een proces optreden, dan kan zij met verbetervoorstellen komen. Dit zou bijvoorbeeld het (tijdelijk of voor onbepaalde tijd) plaatsen van een groep medewerkers onder de bijzondere regeling werktijden kunnen zijn. Het is dus wel een onderwerp wat in de regeling moet worden opgenomen.

Artikel 5 Pauzeregeling

Pauzes zijn een verplichting die voortvloeit uit de arbeidstijdenwet. De werkgever heeft een verplichting erop toe te zien dat pauzes worden gehanteerd. Juist bij flexibel werken is het goed dit in de lokale regeling zichtbaar te maken zodat medewerkers weten dat zij pauzes moeten nemen.